

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

令和5年10月19日、地方公務員法の規定に基づき、議会及び知事に対して、職員の給与等に関する報告（意見）及び勧告を行った。主な内容は次のとおりである。

1 公民給与較差に基づく給与改定

(1) 月例給（令和5年4月から実施）

令和5年4月分の民間給与と職員給与との比較を行った結果、職員給与が民間給与を下回ったことから給料表を引き上げる。

民間給与(A)	職員給与(B)	較差(A-B)
381,268 円	377,720 円	3,548 円 (0.94 %)

※ 民間給与との比較を行った職員の平均年齢 41.8歳

- ・ 給料表は、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、中高齢層も含めて引上げ

(2) 特別給（令和5年12月から実施）

令和4年8月から令和5年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合と職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数の比較を行った結果、職員の期末手当・勤勉手当の年間支給月数が民間の特別給の支給割合を0.09月分下回ったことから、職員の年間支給月数を4.50月に引き上げる。

民間の特別給	職員の期末手当・勤勉手当
4.49 月	4.40 月

2 人事管理に関する報告（意見）

(1) 人材の確保

- ・ 激化する官民の人材獲得競争に対応できるよう、試験制度の不断の見直しを検討するとともに、他都道府県や国の新たな人材確保策について効果の高いものは取り入れていくことが必要

(2) 人材の育成

- ・ 組織として社会、技術、業務内容等の変化に対応できる柔軟性を高めていくため、職員のリスキリングを支援していくことが重要

(3) 能力・実績に基づく人事管理の徹底

- ・ 職員のキャリアや能力、仕事と生活の両立等に関する不安を解消し、主査級昇任試験の受験率を向上させるための取組が必要

(4) 女性職員の活躍の推進

- ・ 女性職員の職域を広げ、より多様な職場で職員の能力を最大限発揮できるようにするための取組が必要

(5) 柔軟な働き方に資するDXの更なる推進

- ・ テレワークは、柔軟な働き方の一つとして、育児、介護に携わる職員など、多様な人材の活躍にも資することから、引き続き推進していくべき

(6) 仕事と生活の両立支援の推進

- ・ フレックスタイム制のゼロ割振り日を育児介護等職員以外の職員に拡大することについては、国の見直しの動きを参考に検討していくことが必要

(7) 総実勤務時間の縮減（教職員の働き方改革）

- ・ 教職員の働き方改革は質の高い教育を提供するため必要であり、定数を充足した上で育児休業等の代替教職員を確保するとともに、教員人材の掘り起こしや確保に一層の努力が必要

(8) 心身の健康管理、ハラスメントの防止及び公務員倫理の徹底

- ・ メンタルヘルス対策、ハラスメントの防止及び公務員倫理の徹底を図るため、引き続き、職場研修の実施や相談窓口の周知に取り組み、風通しの良い職場づくりに努めることが必要